

PATENT ABSTRACTS OF JAPAN

(11)Publication number : 2001-306707

(43)Date of publication of application : 02.11.2001

(51)Int.Cl. G06F 17/60

G09B 5/08

(21)Application number : 2000-118407 (71)Applicant : FUJI XEROX CO LTD

(22)Date of filing : 19.04.2000 (72)Inventor : HARAI SHINSUKE

IZUMA MIKIYA

TOKUHISA OSAMU

(54) DEVICE AND METHOD FOR SUPPORTING SELECTION OF EDUCATION
PROGRAM

(57)Abstract:

PROBLEM TO BE SOLVED: To select an education program without mismatch.

SOLUTION: A personnel information server 500 manages an important role matter competency database 506 and a personal competency database 505. An employee of a company can recognize a competency item and a level required for a desired role. When the employee designates the competency item and the level, while referring to an education menu table, a learning resource guide server 300 presents an education program. When the employee transmits an application while using an application form, the data of the application are processed by the application processing program of an education program managing organization 20 and the contents of the application are sent to an education program information providing organization 30 by mail.

LEGAL STATUS [Date of request for examination] 09.01.2004

[Date of sending the examiner's decision of rejection]

[Kind of final disposal of application other than the examiner's decision of rejection or application converted registration]

[Date of final disposal for application]

[Patent number]

[Date of registration]

[Number of appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of requesting appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of extinction of right]

*** NOTICES ***

JPO and NCIP are not responsible for any damages caused by the use of this translation.

1.This document has been translated by computer. So the translation may not reflect the original precisely.

2.**** shows the word which can not be translated.

3.In the drawings, any words are not translated.

CLAIMS

[Claim(s)]

[Claim 1] A correlation information storage means to memorize the correlation information which associates a means to input a competency item and its level, and each level and the educational program of a competency item, A means to specify the educational program which corresponds with reference to the above-mentioned correlation information storage means based on the competency item and level which were inputted, A means to display the information on the educational program which carried out [above-mentioned] specification, and a means to accept the application of attendance of the above-mentioned educational program in relation to presenting of the information on the above-mentioned educational program, Educational program selection exchange equipment characterized by having a means to notify those who manage the above-mentioned educational program of the application which the means received the account of a top received.

[Claim 2] Educational program selection exchange equipment according to claim 1 which has further a means to notify those who manage the above-mentioned correlation information of the information about the application which the means

received the account of a top received.

[Claim 3] In the educational program support system which comes to connect the intranet system which offers educational program exchange, and the educational program managerial system of those who manage an educational program through a network A means by which the above-mentioned intranet system inputs a competency item and its level, A correlation information storage means to memorize the correlation information which associates each level and the educational program of a competency item, A means to specify the educational program which corresponds with reference to the above-mentioned correlation information storage means based on the competency item and level which were inputted, A means to display the information on the educational program which carried out [above-mentioned] specification with an educational program information storage means to memorize each information on an educational program, A means to accept the application of attendance of the above-mentioned educational program in relation to presenting of the information on the above-mentioned educational program, It has a means to notify those who manage the above-mentioned educational program of the application which the means received the account of a top received. The above-mentioned educational program managerial system It has a means to receive the notice of the above-mentioned application, and an educational program information storage means to memorize the information on the above-mentioned educational program. Further the above-mentioned intranet system The educational program selection support system characterized by having a means to make modification of the educational program information storage means of the above-mentioned educational program managerial system reflect in the contents of storage of the educational program information storage means of the above-mentioned intranet system.

[Claim 4] The correlation information storage step which memorizes the correlation information which associates the step which inputs a competency item and its level, and each level and the educational program of a competency item, The step which specifies the educational program which was memorized at the above-mentioned correlation information storage step based on the competency item and level which were inputted, and which relates and corresponds with reference to information, The step which displays the information on the educational program which carried out [above-mentioned] specification, and the step which accepts the application of attendance of the above-mentioned educational program in relation to presenting of the information on the above-mentioned educational program, The educational program selection exchange approach characterized by having the step which notifies those who manage the above-mentioned educational program of the application which the means received the account of a top received.

[Claim 5] The correlation information which associates the step which inputs a competency item and its level, and each level and the educational program of a competency item the account of ** The correlation information storage step to fear, The step which specifies the educational program which was memorized at the above-mentioned correlation information storage step based on the competency item and level which were inputted, and which relates and corresponds with reference to information, The step which displays the information on the educational program which carried out [above-mentioned] specification, and the step which accepts the application of attendance of the above-mentioned educational program in relation to presenting of the information on the above-mentioned educational program, The storage which is used in order to make a computer perform the step which notifies those who manage the above-mentioned educational program of the application which the means received the account of a top received and which made educational

program selection and memorized the program of use.

DETAILED DESCRIPTION

[Detailed Description of the Invention]

[0001]

[Field of the Invention] This invention relates to the educational program selection exchange technique of showing those who are going to take a lecture on an educational program the educational program corresponding to the capacity which each one wants to reinforce, or level.

[0002]

[Description of the Prior Art] personnel's capacity and skill -- a company -- ** -- it is the most important property and it is important to make a lecture on the suitable educational program for personnel take. However, it becomes personnel's proper *****, the contents of the educational program, and a mismatch in many cases, and, in such a case, investment is not fully employed efficiently. A system which chooses and proposes the educational program corresponding to personnel's proper ***** to personnel or a manager is desired.

[0003] By the way, grasping a worker and the both sides of a job with a competency model, and using for talented-people site planning recently, is proposed. Competency is the knowledge and capacity according to individual which is needed in order to perform a job, and is suitably set up about general capacity, a know how, rating, etc. Evaluation is given to a worker about each of a part or all competency, level gives, and it is *****. Moreover, competency level required for it also about a job is set up.

And when there is a job offer about a predetermined job, the worker who clears each competency level of the job can be chosen as a candidate. If this competency model is adopted, exact capacity grasp will be attained, and it becomes possible to perform talented-people arrangement based on exact capacity evaluation. These people are proposing about the talented-people information management technique in which the competency model was used effectively from such a viewpoint (Japanese Patent Application No. No. 354047 [11 to]).

[0004] this invention person discovered that it was effective to use a competency model, as a result of examining wholeheartedly the technical problem relevant to selection of a previous educational program.

[0005]

[Problem(s) to be Solved by the Invention] This invention is made in consideration of the above situation, and aims at offering the educational program selection exchange technique of showing an educational program using a competency model.

[0006]

[Means for Solving the Problem] According to this invention, in order to attain the above-mentioned purpose, the configuration as a publication is adopted as a claim. Namely, a means to input a competency item and its level into educational program selection exchange equipment according to this invention, The correlation information which associates each level and the educational program of a competency item the account of ** The correlation information storage means to fear, A means to specify the educational program which corresponds with reference to the above-mentioned correlation information storage means based on the competency item and level which were inputted, A means to display the information on the educational program which carried out [above-mentioned] specification, and a means to accept the application of attendance of the above-mentioned educational program in relation to presenting

of the information on the above-mentioned educational program, He is trying to establish a means to notify those who manage the above-mentioned educational program of the application which the means received the account of a top received.

[0007] In this configuration, selection of a fine educational program is attained with a competency item and its level.

[0008]

[Embodiment of the Invention] Hereafter, the example of this invention is explained.

[0009] Hereafter, the example which applied this invention to management-of-personal-information equipment is explained. This example offers educational program selection exchange as part of management of personal information. Moreover, in this example, the educational program information offer organization which provides a system installation organization with the system installation organization which has introduced management-of-personal-information equipment, the educational program management organization which manages an educational program, and educational program information is in cooperation. A system installation organization is the usual firm etc. and is an organization which is going to promote the education of constituents, such as personnel. Educational program management organizations are organizations which provide a participant with an educational program, such as a university, or an organization which manages this in response to commission. An educational program information offer organization is an organization which offers the information for educational program selection. An educational program is good in various modes, for example, has a correspondence course, Web Based Training, attending school, etc.

[0010] Drawing 1 shows relation with the system installation organization 10, the educational program management organization 20, and the educational program information offer organization 30. These organizations 10, 20, and 30 can connect

mutually through the Internet 40. The system installation organization 10 is building intranet 100 (drawing 2), and it has the web browser (refer to drawing 2) of the client equipments 601, 602, and 603, and the learning resource guide server 300 grade so that it may mention later. Fundamentally, the learning resource guide server 300 consists of a web server and an application server, and offers the information about an educational program. This learning resource guide server 300 holds the information (here, it is also called an educational menu table) which matches a competency item and its level, and the educational program corresponding to this. The educational program information offer organization 30 prepares and offers this educational menu table. The educational program management organization 20 holds web server 20a, application server 20b, etc. which indicate the educational program to offer. Moreover, the educational program information offer organization 30 has mail server 30a etc. The personnel of the system installation organization 10 access the learning resource guide server 300 using a web browser 602, specify a competency item and level, and search the educational program corresponding to it. After retrieval, the personnel of the system installation organization 10 send the data of an application to the educational program management organization 20, when taking a lecture on the educational program. Moreover, the information relevant to an application is sent to the educational program information offer organization 30 at coincidence. The educational program information offer organization 30 can charge the margin according to the contents of an application based on the contract between educational program management organizations etc.

[0011] The management-of-personal-information equipment of a system installation organization is explained to a detail below.

[0012] Drawing 2 shows the configuration of the management-of-personal-information equipment of the system installation

organization 10 as a whole. The management-of-personal-information equipment of this example consists of the various servers and clients which were connected to intranet 100. It is also possible to mount in a stand-alone computing system, of course, and constituting using a general aviation is also possible.

[0013] In drawing 2 , a web server 200, the learning resource guide server 300, the security server 400, and the various client equipments 601, 602, and 603 are connected to intranet 100. Moreover, the personnel information server 500 is connected to the web server 200.

[0014] A web server 200 constitutes the so-called 3 hierarchy system, and operates also as an application server. Specifically in the host concerned, the HTTPD (hypertext transfer demon) server 201, the application server 202, and the log in function manager 203 grade are operating. The HTTPD server 201 exchanges a message (a request, response) between the web browsers of the client equipments 601, 602, and 603. An application server 202 performs distributed transaction management, communication service, a system management, and database access. Under exchange of an application server 202, the HTTPD server 201 takes out a web page (contents) and various information from the personnel information server 500 and the learning resource guide server 300, generates a new web page, and transmits to the client equipments 601, 602, and 603. The static web page which HTTPD server 201 the very thing holds is also suitably transmitted to the client equipments 601, 602, and 603.

[0015] The log in function manager 203 of a web server 200 manages the log in from the client equipments 601, 602, and 603.

[0016] The security server 400 holds personnel's (worker) authentication information, and offers authentication functional service using this authentication information.

[0017] The learning resource guide server 300 is an information offer server using the

usual HTTP, and shows the educational menus (educational menu table etc.) 302 to the web browser of the client equipments 601, 602, and 603 by the HTTPD server 301. This learning resource guide server 300 can also be directly accessed from the client equipments 601, 602, and 603, and can also be accessed through a web server 200.

[0018] The personnel information server 500 possesses the RDBMS (Relational Database Management System) server 501, and this RDBMS server 501 has managed the HTML screen creation information database 502, the personnel information database 503, the competency dictionary database 504, the individual competency database 505, the requirements competency database 506 for a role, and the role information database 507.

[0019] This personnel information server 500 offers the following services.

**** Exhibit the open role dictionary and competency dictionary of personnel information.**
A role dictionary describes the contents and required competency about the role (job) of an in-house. Competency means the capacity and the know how which are needed in carrying out the role. A role dictionary can be searched and required information can be acquired. A competency dictionary describes the contents of competency, and the guide of the level decision. A competency dictionary is searched and the information about desired competency can be acquired.

[0020] **** Register the various competency of the registration individual personnel's competency using self-assessment and evaluation of a superior official.** It is subdivided by the competency item of thousands and competency consists of a competency item common to various roles, a special competency item, etc. About a common competency item, all personnel are deeds about registration fundamentally. Additional registration of the special competency related for every personnel about a special competency item is carried out, and the level is set up. Assignment of the

competency level of 0-5 is attained at the competency item, the competency level of self-assessment, a superior official's evaluation competency level, etc. are inputted, and predetermined competency level is registered as a definite value. Excelling in this example, so that level becomes large is shown. In addition, the detail of the register operation of individual competency is mentioned later.

[0021] In addition, competency is registered also about the role of an in-house. This setup is beforehand performed by the Personnel Department gate. Of course, correction is also possible.

[0022] ** Personnel matching personnel, a superior official, the Personnel Department gate, etc. can investigate the role which was suitable for the personnel concerned using the competency information and the competency information on various roles which are registered about the personnel concerned. Moreover, when the competency level of the personnel concerned is corrected to simulation about 1 or two or more competency items and the competency of the personnel concerned improves, it can know what kind of role can be borne. A guide (carrer path) can be given to the personnel concerned by this **.

[0023] ** A role matching Personnel Department gate etc. can specify required talented people based on a role or competency, when there is a job offer. The competency information on a role and individual competency information are used for this specification. In addition, indispensable competency level and the competency level of expectation are set to the competency item of a role. Indispensable competency level is level needed for the job at worst, and expected competency level is more desirable level.

[0024] In addition, as shown also in drawing 4 , service of the management-of-personal-information equipment of this example is classified into matching for information disclosure and personnel affairs, and individual matching so

that it may explain later. Information disclosure releases the various information used for human-resources development and talented-people arrangement, and, specifically, releases role information, appointment information, and competency dictionary information. Matching for personnel affairs is used for the purposes, such as a job offer, and offers service of role matching, personnel and role matching, and personnel matching. Role matching and personnel matching were already explained. that for which a personnel individual uses individual matching for the purpose, such as self-education, -- it is -- role matching and him -- there is matching. The candidate for matching is him, and he matching sorts out the role which suits without specifying a candidate, and is one of the personnel matching. Although role matching and personnel (he) matching can be performed in both personnel matching and individual matching, actuation, a display, and access have various differences from a viewpoint on security.

[0025] Client equipment 601 is an object for the Personnel Department gates, and it can operate the RDBMS server 501 of the personnel information server 500 using the client application built using VisualBasic (trademark of U.S. Microsoft Corp.) while it peruses various information by the web browser. This client application can perform characteristic overhead operation of only the Personnel Department gate.

[0026] Usual personnel and a usual superior official (manager) use the client equipments 602 and 603, respectively, and they carry out perusal actuation of the personnel information by the usual web browser.

[0027] Actuation of this example is explained below.

[0028] Especially drawing 3 shows the detail of personnel matching (he matching) and role matching among actuation of this example. In addition, the requirements competency information for role people and a he competency information input shall be completed in advance.

[0029] First, personnel matching is explained. Personnel matching is offered as a part of personnel matching service or individual matching service.

[0030] [Step S10]: Starting of management-of-personal-information application is performed. For example, a user (personnel) chooses management-of-personal-information application from the service list of in-houses using a web browser.

[Step S11]: Perform log in authentication. If management-of-personal-information application starts, a user's ID and authentication information will supply the security server 400 through a web server 200 and the log in function manager 202 -- having -- authentication information -- being based -- him -- authentication is performed.

[Step S12]: Perform an actuation authority check. It checks whether based on a user's ID, the user concerned has actuation authority.

[Step S13]: In order to perform individual matching, choose the personnel for matching. If authentication is successful at step S12, the HTTPD server 201 of a web server 200 will display Screen 1-1 which transmits the web page for personnel selection to client equipment, and is shown in drawing 4 and drawing 5 . In addition, drawing 5 performs personnel selection from an output list, after searching by specifying a section name.

[0031] It must have authority, when choosing personnel. This authority is fundamentally [as the access permission of personnel information] the same. For example, the personnel itself, a superior official, etc. can choose the personnel concerned, and can perform individual matching. In addition, by the default, he is chosen automatically.

[0032] [Step S14]: The competency information of the personnel for matching is taken out. The application server 202 of a web server 200 takes out the competency level of the competency item of the personnel concerned from the individual competency

database 505 based on ID of the personnel for matching, creates the web page for a display, and as a user's client equipment is supplied and it is shown in Screen 1-2 of drawing 6 , it displays the competency information of the personnel for matching. In the example of drawing 6 , a competency code and a competency name are displayed and the level is written together. A user can edit this level now by the pull down menu. For example, it can edit supposing future competency level and simulation can be performed. It does not edit, but when matching on the present level, it progresses to step S15. In editing, it progresses to step S16.

[0033] [Step S15]: In order to match on the present competency level, operate "matching" carbon button (drawing 6) which directs matching as it is.

[0034] In addition, as the mode of matching, "more than indispensable level", "more than expected level", and 1 of three of "being below expected level more than indispensable level" can be chosen with a radio button.

[0035] According to actuation of "matching" carbon button, activation of matching is directed to the application server 202 of a web server 200. It is notified that an application server 202 does not have edit of competency level, the competency information of the personnel concerned is taken out from the individual competency database of the personnel information server 500 based on this, and the role which searches the requirements competency database for a role and corresponds according to matching mode is specified. The number of the role first hit as a retrieval result is displayed (Screen 1-4 of drawing 8).

[0036] [Step S16]: A user can correct the competency level of each competency item using a pull down menu, as shown in Screen 1-3 of drawing 7 . For example, the role which was suitable for itself in consideration of its future competency level can be searched. [future]

[0037] Actuation of a [step S17]: "matching" carbon button (drawing 7) sends

directions of matching to a web server 200 with a correction parameter. An application server 202 takes out the competency information of the personnel who search an individual competency database and correspond based on this, modifies parameter level based on a correction parameter, and searches the requirements competency database 506 for a role, for example, specifies the role corresponding to future competency. The number of the role first hit as a retrieval result also in this case is displayed (Screen 1-4 of drawing 8).

[0038] [Step S18]: If the "yes" carbon button is operated in Screen 1-4 of drawing 8 and a display is directed, the web page which displays the list of role candidates with which the application server 202 of a web server 200 is adapted will be created, it will transmit to client equipment, and Screen 1-5 shown in drawing 9 will be displayed. A role name, grade, etc. are described by the entry of each role, and the radio button for selection is formed. A user operates the radio button for selection of the entry of a role which wants to know a detail.

[0039] [Step S19]: If a "result display" carbon button is operated in Screen 1-5 of drawing 9 , the detail (competency information) of the role chosen with a user's competency information will be displayed. For example, Screen 1-6 of drawing 9 is displayed. Thereby, a user can know how much the role concerned is suited. When two or more roles are chosen, it displays one role at a time.

[0040] [step S20]: -- Screen 1-5 of drawing 9 -- setting -- "-- present -- business -- the personnel who take charge of the role chosen when the person display" carbon button was operated now are displayed. when selection actuation of the predetermined personnel is carried out after this, it is shown in Screen 1-5 of drawing 12 -- as -- being concerned -- present -- business -- a person's competency information is displayed with the competency information on a role. thereby -- being concerned -- present -- business -- the adaptation degree to a person's role is

displayed.

[0041] [Step S21]: In Screen 1-6 of drawing 10 , the competency which is insufficient of users about a role is highlighted by color specification. If a user does selection actuation of the competency of ****, a corresponding argument is sent to a web server 200, and the application server 202 will search the competency dictionary database 504, will web-ize information to competency, and will transmit to client equipment.

[0042] [Step S22]: If there is a carbon button which chooses an educational menu in the web page of competency information and this is chosen, a corresponding argument will be sent to a web server 200, the web page to which the application server 202 corresponds from the learning resource guide server 300 will be taken out, it will transmit to client equipment, and an educational menu will be displayed.

[0043] [Step S23]: A user can propose to education using the menu of step S22.

[0044] Role matching is explained below. This role matching is also offered as a part of matching service for personnel affairs, or individual matching service. The check (steps S10-S12) of starting of application to actuation authority is the same as that of actuation of personnel matching (he matching). Of course, authority level etc. differs.

[0045] [Step S30]: Selection of role matching displays the screen 2-1 for role retrieval as shown in drawing 13 . Retrieval will be started, if an operation division, a role name, etc. are inputted and "retrieval" carbon button is operated. The list of roles which searched and hit the role information database 507 based on the argument to which the application server 202 of a web server 200 corresponds is displayed as shown in Screen 2-1 of drawing 14 . A user chooses the entry of a desired role from this list (a multiple selection may be made).

[0046] [Step S31]: If a "degree" carbon button is operated on the list screen of Screen 2-1 of drawing 14 , a corresponding argument will be sent to the application server 202 of a web server 200, and the competency information on the selected role will be

acquired from the requirements competency database 506 for a role, and it will be displayed as shown in Screen 2-2 of drawing 15 .

[0047] [Step S32]: If required, the level of desired competency will be corrected as shown in Screen 2-3 of drawing 16 .

[0048] [Step S33]: Next, choose one mode of "indispensable requirements matching", "expected requirements matching", and "optimal duties person matching." Moreover, the competency item for [which is specified by the default] consideration can be removed or added. Correction of the range of this competency can be made with the radio button of "CK" prepared in the competency entry (drawing 16). moreover, the competency exceeding criteria -- the minimum -- how many -- it specifies whether it treats having carried out the ***** hit. For example, when the number of the competency for consideration is 39, if criteria are cleared about the object competency item whose number is 30, it can be specified that it chooses as candidate personnel. If "matching" carbon button is operated after the above setup, the argument according to a setup will be transmitted to the application server 202 of a web server 200, and it will progress to steps S34, S35, and S36. The personnel who search the individual competency database 505 and satisfy the requirements for a setting are specified referring to the requirements competency database 506 for a role.

[0049] [Step S34]: When indispensable requirements matching is chosen, specify the personnel who search the individual competency database 505 and satisfy the requirements for a setting in relation to indispensable requirements, referring to the requirements competency database 506 for a role. The number of personnel hit as shown in Screen 2-4 of drawing 17 is displayed.

[0050] [Step S35]: When expected requirements matching is chosen, specify the personnel who search the individual competency database 505 and satisfy the

requirements for a setting in relation to expected requirements, referring to the requirements competency database 506 for a role similarly. The number of personnel hit as shown in Screen 2-4 of drawing 17 also in this case is displayed.

[0051] [Step S36]: When optimal duties person matching is chosen, specify the personnel who search the individual competency database 505 and satisfy the requirements for a setting in relation to the both sides of indispensable requirements and expected requirements, referring to the requirements competency database 506 for a role similarly. The number of personnel hit as shown in Screen 2-4 of drawing 17 also in this case is displayed.

[0052] [Step S37]: The argument which corresponds if the "yes" carbon button is operated in Screen 2-4 of drawing 17 is transmitted to the application server 202 of a web server 200, the web page which displays personnel's hit list is created, and a letter is answered by client equipment. Consequently, Screen 2-5 shown in drawing 18 is displayed.

[0053] [Step S38]: If the personnel for a display are chosen using a radio button in the list of drawing 18 and a "result display" carbon button is operated, it is displayed as corresponding personnel's competency information shows Screen 2-6 of drawing 19 with the competency information on a role, and a goodness of fit can be checked. In addition, in Screen 2-5 of drawing 18 , the number of the competency cleared for every entry of personnel is displayed, and a near goodness of fit can be grasped.

[0054] [Step S39]: In addition, selected personnel are what kind of personnel, or the option which checks personnel's detailed information may be formed in the screen of drawing 19 by that of hips **** at the Personnel Department gate.

[0055] In case the personnel itself determine a carrer path, a superior official decides upon a training plan, or the above personnel matching and role matching seek talented people or determine an appointment person, they serve as a very effective

tool.

[0056] Below, educational program selection exchange is explained with reference to drawing 20 . In addition, personnel or its manager performed personnel matching, and competency with the need that the personnel concerned reinforce to a desired role was specified, and required level is understood here. Although the case where the personnel itself choose an educational program is explained below, personnel's manager or a personnel person in charge etc. may carry out for personnel.

[0057] [Step S40]: In order to choose a competency strengthening program using the web browser of client equipment 602, personnel access the learning resource guide server 300, and peruse the matrix of a competency item and its level. This is offered as a usual web document (HTML and XML). For example, this matrix is as being shown in drawing 21 . Personnel specify the competency item and level which he needs using the matrix of this competency.

[0058] [Step S41]: According to assignment of a competency item and level, the perusal demand of the web document in which the list of corresponding educational programs is shown is sent to the learning resource guide server 300, the target web document is sent to the web browser of personnel's client equipment 602, and the list screen of an educational program as shown in drawing 22 is displayed.

[0059] [Step S42]: Personnel can perform the perusal demand of a web document which chooses a desired program from the list of educational programs, and explains the detail. As shown in drawing 23 , the detail of an educational program is displayed on the screen of the web browser personnel's client equipment 602 by this perusal demand.

[0060] [Step S43]: Personnel input the contents of an application into reception and this for the web document of application form as carried out click actuation of the "application" carbon button of a screen at drawing 23 and shown in drawing 24 from

the learning resource guide server 300.

[0061] [Step S44]: If personnel do click actuation of the "transmitting" carbon button of the application form of drawing 24 , the inputted data of the contents of an application will be transmitted to the application server 20b through web server 20a of the program management organization 20. The data of the contents of an application are sent to the reception processing program of application server 20b by the click of a "transmitting" carbon button, and it is processed by the reception processing program. The mail in which it is shown that the reception processing program received the receptionist, detailed guidance, data, etc. are transmitted to the personnel concerned. Of course, data etc. may be sent by the help.

[0062] Moreover, the mail in which the contents of an application are shown is sent to mail server 30a of the educational program information offer organization 30 by click actuation of an "application" carbon button. The educational program information offer organization 30 does script processing of the contents of e-mail by monthly, and generates the list of the contents of an application.

[0063] If such an educational program selection support system is used, a fine educational program can be chosen based on competency. An educational program management organization can expect many attendance, if I have my educational program registered into an educational menu table. Moreover, the educational program information offer organization 30 performs correlation with competency and an educational program using the know-how about competency, and this can be prepared as an educational menu table (matrix of drawing 20), it can provide for a system installation organization, and a margin can be received from the educational program management organization 20 according to the number of participants etc. as the countervalue.

[0064] Although mentioned about the example above, this invention is not limited to

an above-mentioned example, and can be variously changed in the range which does not deviate from that meaning. For example, although the detail of an educational program shown in above-mentioned drawing 23 changes every moment, the information (web server 20a) of the educational program management organization 20 is interlocked with, and you may make it change this. For example, X pointer of XML can be used. Moreover, although the educational program information offer organization 30 has prepared mail server 30a for receiving mail of the contents of an application, of course, it may use an external mail server that there should just be account of e-mail. Moreover, the contents may be made to be transmitted to an application not in mail but in other modes. You may make it the application processing program of the educational program management organization 20 send the contents of an application to the educational program information offer organization 30.

[0065]

[Effect of the Invention] As explained above, since competency is followed as a guide and the educational program was offered, according to this invention, an educational program can be offered without a mismatch.

DESCRIPTION OF DRAWINGS

[Brief Description of the Drawings]

[Drawing 1] It is the block diagram of the configuration of the example of this invention shown as a whole.

[Drawing 2] It is drawing showing the configuration of the management-of-personal-information equipment of this example.

[Drawing 3] It is a flow chart explaining actuation of personnel matching of the above-mentioned example etc.

[Drawing 4] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 5] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 6] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 7] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 8] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 9] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 10] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 11] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 12] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 13] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 14] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 15] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 16] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 17] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 18] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 19] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 3 .

[Drawing 20] It is a flow chart explaining actuation of educational program selection exchange of the above-mentioned example.

[Drawing 21] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 20 .

[Drawing 22] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 20 .

[Drawing 23] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 20 .

[Drawing 24] It is drawing showing the halftone image of the display screen for explaining actuation of drawing 20 .

[Description of Notations]

10 System Installation Organization

20 Educational Program Management Organization

20a Web server

20b Application server

30 Educational Program Information Offer Organization

30a Mail server

40 Internet

100 Intranet

200 Personnel Information Server

201 Web Server

202 Application Server

300 Learning Resource Guide Server

301 HTTPD Server

302 Educational Menu

400 Security Server

500 Personnel Information Server

501 Server

502 Screen Creation Information Database

503 Personnel Information Database

504 Competency Dictionary Database

505 Individual Competency Database

506 Requirements Competency Database for Role

507 Role Information Database

601, 602, 603 Client equipment

(19)日本国特許庁 (J P)

(12) 公 開 特 許 公 報 (A)

(11)特許出願公開番号

特開2001-306707

(P2001-306707A)

(43)公開日 平成13年11月2日(2001.11.2)

(51)Int.Cl. ⁷	識別記号	F I	テーマコード [*] (参考)	
G 0 6 F 17/60	1 2 8	G 0 6 F 17/60	1 2 8	2 C 0 2 8
	1 5 8		1 5 8	5 B 0 4 9
G 0 9 B 5/08		G 0 9 B 5/08		9 A 0 0 1

審査請求 未請求 請求項の数5 O L (全 28 頁)

(21)出願番号 特願2000-118407(P2000-118407)

(22)出願日 平成12年4月19日(2000.4.19)

(71)出願人 000005496

富士ゼロックス株式会社

東京都港区赤坂二丁目17番22号

(72)発明者 原井 新介

東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロックス株式会社内

(72)発明者 出馬 幹也

東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロックス株式会社内

(74)代理人 100086531

弁理士 澤田 俊夫

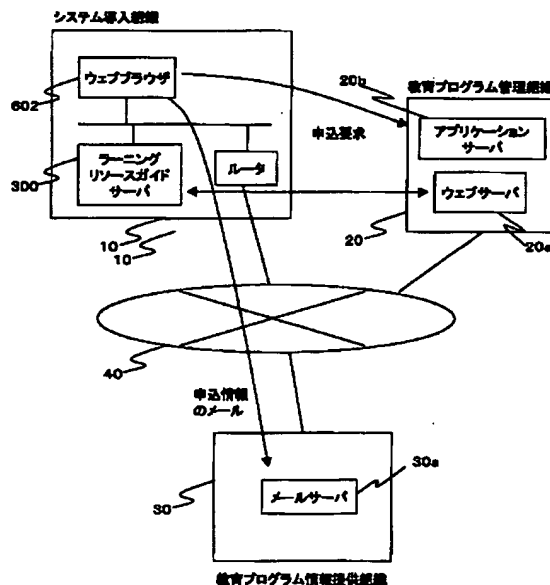
最終頁に続く

(54)【発明の名称】 教育プログラム選択支援装置および方法

(57)【要約】

【課題】 教育プログラムをミスマッチなく選択できるようにする。

【解決手段】 人事情報サーバ500は役割要件コンピテンシデータベース506および個人コンピテンシデータベース505を管理する。社員は所望の役割に必要なコンピテンシ項目およびレベルを知ることができる。社員がコンピテンシ項目およびレベルを指定するとラーニングリソースガイド・サーバ300が教育メニュー表を参照して教育プログラムを提示する。社員が申込フォームを用いて申込を送信すると、申込のデータが教育プログラム管理組織20の申込処理プログラムにより処理され、また申込の内容がメールにより教育プログラム情報提供組織30に送られる。



【特許請求の範囲】

【請求項1】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、

コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、

入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、

上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、
上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、
上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを有することを特徴とする教育プログラム選択支援装置。

【請求項2】 上記受けつける手段が受けつけた申込に関する情報を上記関連付け情報を管理する者に通知する手段をさらに有する請求項1記載の教育プログラム選択支援装置。

【請求項3】 教育プログラム支援を行なうイントラネットシステムと、教育プログラムを管理する者の教育プログラム管理システムとをネットワークを介して接続してなる教育プログラム支援システムにおいて、

上記イントラネットシステムは、
コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、
コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、

入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、

教育プログラムの各々の情報を記憶する教育プログラム情報記憶手段と上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、

上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、
上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを有し、

上記教育プログラム管理システムは、
上記申込の通知を受け取る手段と、
上記教育プログラムの情報を記憶する教育プログラム情報記憶手段とを有し、

さらに、上記イントラネットシステムは、上記教育プログラム管理システムの教育プログラム情報記憶手段の変更を、上記イントラネットシステムの教育プログラム情報記憶手段の記憶内容に反映させる手段を有することを特徴とする教育プログラム選択支援システム。

【請求項4】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力するステップと、

コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連

付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶ステップと、

入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶ステップで記憶された関連付け情報を参照して対応する教育プログラムを特定するステップと、

上記特定した教育プログラムの情報を表示するステップと、

上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつけるステップと、
上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知するステップとを有することを特徴とする教育プログラム選択支援方法。

【請求項5】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力するステップと、

コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶ステップと、

入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶ステップで記憶された関連付け情報を参照して対応する教育プログラムを特定するステップと、

上記特定した教育プログラムの情報を表示するステップと、

上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつけるステップと、
上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知するステップとをコンピュータに実行させるために用いる、教育プログラム選択支援用のプログラムを記憶した記憶媒体。

【発明の詳細な説明】

【0001】

【発明の属する技術分野】この発明は、教育プログラムを受講しようとする者に、各自が増強させたい能力やレベルに合致した教育プログラムを提示する教育プログラム選択支援技術に関する。

【0002】

【従来の技術】社員の能力やスキルは企業にとって最も重要な資産であり、社員に適切な教育プログラムを受講させることが重要である。しかしながら、社員の適正や能力と教育プログラムの内容とミスマッチとなることも多く、このような場合には投資が十分に生かされない。社員あるいは管理者に社員の適正や能力に合致した教育プログラムを選択して提案するシステムが望まれる。

【0003】ところで、近時、従業者および職務の双方をコンピテンシモデルで把握して人材配置計画に利用することが提案されている。コンピテンシは、職務を実行するために必要となる個別の知識や能力であり、全般的な能力、専門知識、資格等に関して適宜設定される。従業者には一部あるいは全部のコンピテンシの各々について

て評価が行われ、レベルが与えられる。また、職務についてもそれに必要なコンピテンシレベルが設定される。そして所定の職務について求人があった場合に、その職務の各コンピテンシレベルをクリアする従業者を候補者として選択することができる。このコンピテンシモデルを採用すれば正確な能力把握が可能となり、正確な能力評価に基づく人材配置を行うことが可能となる。本出願人は、このような観点からコンピテンシモデルを有効利用した人材情報管理手法について提案を行なっている（特願平11-354047号）。

【0004】本発明者は、さきの教育プログラムの選定に関連する課題について鋭意検討した結果、コンピテンシモデルを利用することが有効であることを発見した。

【0005】

【発明が解決する課題】この発明は、以上の事情を考慮してなされたものであり、コンピテンシモデルを利用して教育プログラムを提示する教育プログラム選択支援技術を提供することを目的としている。

【0006】

【課題を解決するための手段】この発明によれば、上述の目的を達成するために、特許請求の範囲に記載のとおり構成を採用している。すなわち、この発明によれば、教育プログラム選択支援装置に、コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを設けるようにしている。

【0007】この構成においては、コンピテンシ項目およびそのレベルにより木目細かな教育プログラムの選択が可能になる。

【0008】

【発明の実施の形態】以下、この発明の実施例について説明する。

【0009】以下、この発明を人事情報管理装置に適用した実施例について説明する。この実施例は、人事情報管理の一環として教育プログラム選択支援を行なうものである。また、この実施例では、人事情報管理装置を導入しているシステム導入組織、教育プログラムを管理する教育プログラム管理組織および教育プログラム情報をシステム導入組織に提供する教育プログラム情報提供組織が連携している。システム導入組織は通常の会社等であり、社員等構成員の教育を促進しようとしている組織である。教育プログラム管理組織は大学等、教育プロ

ラムを受講者に提供する組織、あるいは委託を受けてこれを管理する組織である。教育プログラム情報提供組織は、教育プログラム選択のための情報を提供する組織である。教育プログラムは、種々の態様でよく、例えば、通信教育、ウェブベーストレーニング、通学等がある。

【0010】図1は、システム導入組織10、教育プログラム管理組織20および教育プログラム情報提供組織30との関連を示すものである。これら組織10、20、30はインターネット40を介して相互に接続可能となっている。システム導入組織10は、イントラネット100（図2）を構築しており、後述するように、クライアント装置601、602、603のウェブブラウザ（図2参照）、ラーニングリソースガイド・サーバ300等を有している。ラーニングリソースガイド・サーバ300は、基本的には、ウェブサーバおよびアプリケーションサーバから構成され、教育プログラムに関する情報を提供する。このラーニングリソースガイド・サーバ300は、コンピテンシ項目およびそのレベルと、これに対応する教育プログラムとを対応付ける情報（ここでは教育メニュー表とも呼ぶ）を保持している。この教育メニュー表は教育プログラム情報提供組織30が準備して提供する。教育プログラム管理組織20は、提供する教育プログラムを開示するウェブサーバ20aやアプリケーションサーバ20b等を保持している。また、教育プログラム情報提供組織30は、メールサーバ30a等を有している。システム導入組織10の社員はウェブブラウザ602を用いてラーニングリソースガイド・サーバ300をアクセスし、コンピテンシ項目およびレベルを指定して、それに合致した教育プログラムを検索する。システム導入組織10の社員は、検索後、その教育プログラムを受講する場合には、教育プログラム管理組織20に申込のデータを送る。また同時に申込に関連する情報を教育プログラム情報提供組織30に送る。教育プログラム情報提供組織30は、教育プログラム管理組織との間の契約等に基づいて申込内容に応じたマージンを請求することが可能である。

【0011】つぎにシステム導入組織の人事情報管理装置について詳細に説明する。

【0012】図2はシステム導入組織10の人事情報管理装置の構成を全体として示している。この実施例の人事情報管理装置はイントラネット100に接続された各種サーバおよびクライアントから構成される。もちろんスタンドアローンの計算機システムに実装することも可能であり、汎用機を用いて構成することも可能である。

【0013】図2において、イントラネット100にはウェブサーバ200、ラーニングリソースガイド・サーバ300、セキュリティサーバ400、各種クライアント装置601、602、603が接続されている。またウェブサーバ200には人事情報サーバ500が接続さ

れている。

【0014】ウェブサーバ200はいわゆる3階層システムを構成するものであり、アプリケーションサーバとしても動作するものである。具体的には、当該ホストにおいて、HTTPD（ハイパーテキストトランスファードモン）サーバ201、アプリケーションサーバ202、ログイン管理機能203等が動作している。HTTPDサーバ201は、クライアント装置601、602、603のウェブブラウザとの間でメッセージ（リクエスト、レスポンス）のやり取りを行う。アプリケーションサーバ202は分散トランザクション管理、通信サービス、システム管理、データベースアクセスを行う。HTTPDサーバ201は、アプリケーションサーバ202の支援の下、人事情報サーバ500、ラーニングリソースガイド・サーバ300からウェブページ（コンテンツ）や各種情報を取り出して新たなウェブページを生成してクライアント装置601、602、603に送信する。HTTPDサーバ201自体が保持している静的なウェブページもクライアント装置601、602、603に適宜送信される。

【0015】ウェブサーバ200のログイン管理機能203はクライアント装置601、602、603からのログインを管理するものである。

【0016】セキュリティサーバ400は社員（従業者）の認証情報を保持し、この認証情報を利用して認証機能サービスを提供する。

【0017】ラーニングリソースガイド・サーバ300は通常のHTTPを利用した情報提供サーバであり、HTTPDサーバ301によりクライアント装置601、602、603のウェブブラウザに教育メニュー（教育メニュー表等）302を提示するものである。このラーニングリソースガイド・サーバ300は、クライアント装置601、602、603から直接にアクセスすることもでき、またウェブサーバ200を介してアクセスすることもできる。

【0018】人事情報サーバ500は、RDBMS（リレーショナルデータベース管理システム）サーバ501を具備しており、このRDBMSサーバ501が、HTML画面生成情報データベース502、社員情報データベース503、コンピテンシ辞書データベース504、個人コンピテンシデータベース505、役割要件コンピテンシデータベース506、役割情報データベース507を管理している。

【0019】この人事情報サーバ500は、つぎのようなサービスを提供する。

①人事情報の公開

役割辞書およびコンピテンシ辞書を公開する。役割辞書は組織内の役割（職務）についてその内容や必要なコンピテンシを記述したものである。コンピテンシはその役割を遂行するにあたって必要になる能力や専門知識を意

味する。役割辞書を検索して必要な情報を取得することができる。コンピテンシ辞書はコンピテンシの内容やそのレベル判断の指針を記述するものである。コンピテンシ辞書を検索して所望のコンピテンシに関する情報を取得できる。

【0020】②社員のコンピテンシの登録

個人の種々のコンピテンシを自己申告および上司の評価を利用して登録する。コンピテンシは、数千のコンピテンシ項目に細分化され、種々の役割に共通のコンピテンシ項目と専門のコンピテンシ項目等からなる。共通のコンピテンシ項目については基本的にすべての社員が登録を行い、専門のコンピテンシ項目については社員ごとに関連する専門コンピテンシを追加登録してそのレベルを設定する。コンピテンシ項目には例えば0～5のコンピテンシレベルが割り当て可能となっており、自己申告のコンピテンシレベルと上司の評価コンピテンシレベル等を入力し、所定のコンピテンシレベルを確定値として登録する。この例ではレベルが大きくなるほど優れていることを示す。なお、個人のコンピテンシの登録操作の詳細は後述する。

【0021】なお、組織内の役割についてもコンピテンシが登録されている。この設定は人事部門により予め行われる。もちろん、修正も可能である。

【0022】③社員マッチング

社員、上司、人事部門等は当該社員について登録されているコンピテンシ情報と各種役割のコンピテンシ情報とを利用して当該社員に適した役割を調べることができる。また、1または複数のコンピテンシ項目について当該社員のコンピテンシレベルをシミュレーション用に修正し、当該社員のコンピテンシが向上したときにどのような役割を担えるかを知ることができる。このれにより当該社員に指針（キャリアパス）を与えることができる。

【0023】④役割マッチング

人事部門等は、例えば求人があったときに、役割またはコンピテンシに基づいて必要な人材を特定することができる。この特定には役割のコンピテンシ情報や個人のコンピテンシ情報を利用する。なお、役割のコンピテンシ項目には必須のコンピテンシレベルおよび期待のコンピテンシレベルが設定されている。必須のコンピテンシレベルはその職務に最低限必要とされるレベルであり、期待コンピテンシレベルはより好ましいレベルである。

【0024】なお、後に説明するように、この実施例の人事情報管理装置のサービスは、図4にも示すように、情報公開、人事用マッチングおよび個人マッチングに区分けされている。情報公開は、人材開発、人材配置に使用する種々の情報を公開するものであり、具体的には、役割情報、任用情報、コンピテンシ辞書情報を公開している。人事用マッチングは、求人等の目的に使用されるものであり、役割マッチング、社員・役割マッチング、

社員マッチングのサービスを提供する。役割マッチング、社員マッチングについてはすでに説明した。個人マッチングは、社員個人が自己啓発等の目的で利用するものであり、役割マッチング、本人マッチングがある。本人マッチングは、マッチング対象が本人であり、対象者を特定することなく適合する役割を選別するものであり、社員マッチングの1つである。人事マッチングおよび個人マッチングではともに役割マッチングおよび社員(本人) マッチングを行うことができるが、セキュリティ上の観点から操作、表示、アクセスに種々の相違がある。

【0025】クライアント装置601は人事部門用であり、ウェブブラウザで各種情報を閲覧するとともに、**B i s u a l B a s i c** (米国マイクロソフト社の商標)を用いて構築したクライアントアプリケーションを用いて人事情報サーバ500のRDBMSサーバ501を操作できるようになっている。このクライアントアプリケーションにより人事部門だけの特有の管理操作を行うことができる。

【0026】クライアント装置602、603はそれぞれ通常の社員および上司(マネージャ)が利用するものであり、通常のウェブブラウザにより人事情報を閲覧操作する。

【0027】つぎにこの実施例の動作について説明する。

【0028】図3は、この実施例の動作のうちとくに社員マッチング(本人マッチング) および役割マッチングの詳細を示している。なお、事前に役割人用要件コンピテンシ情報および本人コンピテンシ情報入力終了しているものとする。

【0029】まず、社員マッチングについて説明する。社員マッチングは、人事マッチングサービスまたは個人マッチングサービスの一部として提供されている。

【0030】[ステップS10]: 人事情報管理アプリケーションの起動が行われる。例えば、ユーザ(社員)は、ウェブブラウザを用いて組織内のサービス一覧から人事情報管理アプリケーションを選択する。

[ステップS11]: ログイン認証を行う。人事情報管理アプリケーションが起動すると、ユーザのID、認証情報がウェブサーバ200、ログイン管理機能202を介してセキュリティサーバ400に供給され認証情報の基づいて本人認証が行われる。

[ステップS12]: 操作権限確認を行う。ユーザのIDに基づいて当該ユーザが操作権限を有するかどうかを確認する。

[ステップS13]: 個人マッチングを行うためにマッチング対象の社員の選択を行う。ステップS12で認証が成功すると、ウェブサーバ200のHTTPサーバ201が社員選択用のウェブページをクライアント装置に送信して図4および図5に示す画面1-1を表示する。

なお図5は部門名称を指定して検索を行った後に出力リストから社員選択を行うものである。

【0031】社員を選択する場合、権限を有していなければならない。この権限は人事情報のアクセス権限と基本的に同じである。例えば、社員自身、上司等は当該社員を選択して個人マッチングを行うことができる。なお、デフォルトでは本人が自動的に選択される。

【0032】[ステップS14]: マッチング対象の社員のコンピテンシ情報が取り出される。ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202は、マッチング対象の社員のIDに基づいて個人コンピテンシデータベース505から当該社員のコンピテンシ項目のコンピテンシレベルを取り出して表示用のウェブページを作成し、ユーザのクライアント装置に供給してマッチング対象の社員のコンピテンシ情報を図6の画面1-2に示すように表示する。図6の例ではコンピテンシコード、コンピテンシ名称が表示され、そのレベルが併記されている。このレベルはプルダウンメニューによりユーザが編集できるようになっている。例えば将来のコンピテンシレベルを想定して編集を行い、シミュレーションを行うことができる。編集を行わず、現状のレベルでマッチングを行う場合はステップS15へ進む。編集を行う場合にはステップS16へ進む。

【0033】[ステップS15]: 現状のコンピテンシレベルでマッチングを行うには、そのままマッチングを指示する「マッチング」ボタン(図6)を操作する。

【0034】なお、マッチングのモードとしては、「必須レベル以上」、「期待レベル以上」、および「必須レベル以上、期待レベル以下」の3つのうちの1つをラジオボタンにより選択できる。

【0035】「マッチング」ボタンの操作に応じてウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202にマッチングの実行が指示される。アプリケーションサーバ202は、コンピテンシレベルの編集がないことを通知され、これに基づいて人事情報サーバ500の個人コンピテンシデータベースから当該社員のコンピテンシ情報を取り出し、マッチングモードに応じて役割要件コンピテンシデータベースを検索して該当する役割を特定する。検索結果としてまずヒットした役割の個数が表示される(図8の画面1-4)。

【0036】[ステップS16]: ユーザは図7の画面1-3に示すようにプルダウンメニューを用いて各コンピテンシ項目のコンピテンシレベルを修正することができる。例えば自分の将来のコンピテンシレベルを考慮して将来の自分に適した役割を検索することができる。

【0037】[ステップS17]: 「マッチング」ボタン(図7)を操作すると、マッチングの指示が修正パラメータとともにウェブサーバ200に送られる。アプリケーションサーバ202は、これに基づいて個人コンピテンシデータベースを検索して該当する社員のコンピテン

シ情報を取り出し、さらに修正パラメータに基づいてパラメータレベルの修正を行ない、役割要件コンピテンシデータベース506を検索して例えば将来のコンピテンシに対応する役割を特定する。この場合も、検索結果としてまずヒットした役割の個数が表示される(図8の画面1-4)。

【0038】[ステップS18]: 図8の画面1-4において「はい」ボタンを操作して表示を指示すると、ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202が適応する役割候補のリストを表示するウェブページを作成してクライアント装置に送信し、図9に示す画面1-5を表示する。各役割のエントリには役割名、グレード等が記述され、また選択用のラジオボタンが設けられる。ユーザは詳細を知りたい役割のエントリの選択用のラジオボタンを操作する。

【0039】[ステップS19]: 図9の画面1-5において「結果表示」ボタンを操作するとユーザのコンピテンシ情報とともに選択した役割の詳細(コンピテンシ情報)が表示される。例えば、図9の画面1-6が表示される。これにより、ユーザが当該役割にどの程度適合するかを知ることができる。複数の役割が選択されている場合には、1つずつ役割を表示する。

【0040】[ステップS20]: 図9の画面1-5において「現用者表示」ボタンを操作すると選択した役割を現在受け持っている社員が表示される。このうち、所定の社員を選択操作すると図12の画面1-5に示すように当該現用者のコンピテンシ情報が役割のコンピテンシ情報とともに表示される。これにより当該現用者の役割に対する適合度合いが表示される。

【0041】[ステップS21]: 図10の画面1-6において、役割に関してユーザが不足しているコンピテンシが色表示でハイライトされている。ユーザがこのコンピテンシを選択操作すると、対応する引数がウェブサーバ200に送られ、そのアプリケーションサーバ202がコンピテンシ辞書データベース504を検索してコンピテンシに情報をウェブ化してクライアント装置に送信する。

【0042】[ステップS22]: コンピテンシ情報のウェブページには教育メニューを選択するボタンがあり、これを選択すると、対応する引数がウェブサーバ200に送られ、そのアプリケーションサーバ202がラーニングリソースガイド・サーバ300から対応するウェブページを取り出してクライアント装置に送信し、教育メニューを表示する。

【0043】[ステップS23]: ユーザはステップS22のメニューを用いて教育の申込を行うことができる。

【0044】つぎに役割マッチングについて説明する。この役割マッチングも、人事用マッチングサービスまたは個人マッチングサービスの一部として提供される。アプリケーションの起動から操作権限の確認(ステップS

10~S12)は社員マッチング(本人マッチング)の操作と同様である。もちろん権限レベル等は異なる。

【0045】[ステップS30]: 役割マッチングを選択すると図13に示すような役割検索用の画面2-1が表示される。事業部、役割名等を入力して「検索」ボタンを操作すると、検索が開始される。ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202が対応する引数に基づいて役割情報データベース507を検索してヒットした役割のリストを図14の画面2-1に示すように表示する。ユーザはこのリストから所望の役割のエントリを選択する(複数選択してもよい)。

【0046】[ステップS31]: 図14の画面2-1のリスト画面で「次へ」ボタンを操作すると、対応する引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送られて、選択された役割のコンピテンシ情報が役割要件コンピテンシデータベース506から取得され、図15の画面2-2に示すように表示される。

【0047】[ステップS32]: 必要であれば、所望のコンピテンシのレベルを図16の画面2-3に示すように修正する。

【0048】[ステップS33]: つぎに「必須要件マッチング」、「期待要件マッチング」、「最適任者マッチング」のいずれかのモードを選択する。また、デフォルトで規定されている考慮対象のコンピテンシ項目をはずしたり、あるいは追加したりすることができる。このコンピテンシの範囲の修正はコンピテンシエントリに設けられた「CK」のラジオボタンにより行うことができる(図16)。また、基準を上回るコンピテンシが最低いくつあればヒットしたと扱うかを指定する。例えば、考慮対象のコンピテンシの個数が39の場合、30個の対象コンピテンシ項目について基準をクリアしていれば候補社員として選択するように指定できる。以上の設定の後「マッチング」ボタンを操作すると、設定に応じた引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送信され、ステップS34、S35、S36へ進む。役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して設定要件を満たす社員を特定する。

【0049】[ステップS34]: 必須要件マッチングが選択された場合には、役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して必須要件に関連して設定要件を満たす社員を特定する。図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0050】[ステップS35]: 期待要件マッチングが選択された場合には、同様に役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して期待要件に関連して設定要件を満たす社員を特定する。この場合も、図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0051】[ステップS36]:最適任者マッチングが選択された場合には、同様に役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して必須要件および期待要件の双方に関連して設定要件を満たす社員を特定する。この場合も、図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0052】[ステップS37]:図17の画面2-4において「はい」ボタンを操作すると対応する引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送信され、ヒットした社員のリストを表示するウェブページが作成され、クライアント装置に返信される。この結果、図18に示す画面2-5が表示される。

【0053】[ステップS38]:図18のリストにおいてラジオボタンを用いて表示対象の社員を選択して「結果表示」ボタンを操作すると、対応する社員のコンピテンシ情報が役割のコンピテンシ情報とともに図19の画面2-6に示すように表示され適合度を確認することができる。なお、図18の画面2-5においては、社員のエントリごとにクリアしたコンピテンシの個数が表示され、おおよその適合度を把握することができる。

【0054】[ステップS39]:なお、人事部門等では選択された社員がどのような社員であるか知りたいため、図19の画面に、社員の詳細情報を確認するオプションを設けてもよい。

【0055】以上の社員マッチングや役割マッチングは、社員自身がキャリアパスを決定したり、上司が育成計画を策定したり、人材を公募したり、任用者を決定したりする際に極めて有効なツールとなる。

【0056】つぎに、教育プログラム選択支援について図20を参照して説明する。なお、ここでは、社員またはその管理者等が社員マッチングを行ない、所望の役割に対して当該社員が増強する必要があるコンピテンシを特定し、また必要なレベルを了解している。以下では、社員自身が教育プログラムを選択する場合について説明するが、社員の管理者または人事担当者等が社員のために行なってもよい。

【0057】[ステップS40]:社員は、クライアント装置602のウェブブラウザを用いて、コンピテンシ強化プログラムを選択するために、ラーニングリソースガイド・サーバ300にアクセスし、コンピテンシ項目およびそのレベルのマトリックを閲覧する。これは通常のウェブ文書(HTMLやXML)として提供される。例えば、このマトリックスは図21に示すとおりである。社員は、このコンピテンシのマトリックスを用いて、自分が必要な、コンピテンシ項目およびレベルを指定する。

【0058】[ステップS41]:コンピテンシ項目およびレベルの指定に応じて、対応する教育プログラムの一覧を示すウェブ文書の閲覧要求がラーニングリソース

ガイド・サーバ300に送られ、目的のウェブ文書が社員のクライアント装置602のウェブブラウザに送られ、図22に示すような教育プログラムの一覧画面が表示される。

【0059】[ステップS42]:社員は、教育プログラムの一覧から所望のプログラムを選択してその詳細を説明するウェブ文書の閲覧要求を行なうことができる。この閲覧要求により、図23に示すように教育プログラムの詳細が社員のクライアント装置602のウェブブラウザの画面に表示される。

【0060】[ステップS43]:社員は図23に画面の「申し込み」ボタンをクリック操作して図24に示すような申込フォームのウェブ文書をラーニングリソースガイド・サーバ300から受け取り、これに申込内容を入力する。

【0061】[ステップS44]:社員が図24の申込フォームの「送信」ボタンをクリック操作すると、入力した申込内容のデータがプログラム管理組織20のウェブサーバ20aを介してそのアプリケーションサーバ20bに送信される。「送信」ボタンのクリックによりアプリケーションサーバ20bの受付処理プログラムに申込内容のデータが送られ、その受付処理プログラムにより処理される。受付処理プログラムは例えば受け付けを受領したことを示すメールや詳細な案内、資料等を当該社員に送信する。もちろん、人手により、資料等を送付してもよい。

【0062】また、「申込」ボタンのクリック操作により、申込内容を示すメールが教育プログラム情報提供組織30のメールサーバ30aに送られる。教育プログラム情報提供組織30は、メールの内容を例えば月次でスク립ト処理し申込内容のリストを生成する。

【0063】このような教育プログラム選択支援システムを用いれば、コンピテンシに準拠して木目細かな教育プログラムの選択を行なえる。教育プログラム管理組織は教育メニュー表に自分の教育プログラムを登録してもらえば多くの受講を期待することができる。また教育プログラム情報提供組織30は、コンピテンシに関するノウハウを用いてコンピテンシと教育プログラムとの関連付けを行ない、これを教育メニュー表(図20のマトリックス)として準備してシステム導入組織に提供し、その対価として教育プログラム管理組織20から受講者数等に応じてマージンを受け取ることができる。

【0064】以上実施例について上述したが、この発明は上述の実施例に限定されるものではなく、その趣旨を逸脱しない範囲で種々変更が可能である。例えば、上述の図23に示す教育プログラムの詳細は時々刻々と変化するものであるが、これを教育プログラム管理組織20の情報(ウェブサーバ20a)に連動して変更するようにしてもよい。例えばXMLのXポイントを用いることができる。また、教育プログラム情報提供組織30は、

申込内容のメールを受け取るためのメールサーバ30aを設けているが、もちろん、メールのアカウントがあればよく、外部のメールサーバを利用してもよい。また、申込に内容はメールでなく、他の態様で送信されるようにしてもよい。教育プログラム管理組織20の申込処理プログラムが申込内容を教育プログラム情報提供組織30に送るようにしてもよい。

【0065】

【発明の効果】以上説明したように、この発明によれば、コンピテンシを目安にして教育プログラムを提供するようにしたのでミスマッチなく教育プログラムを提供することができる。

【図面の簡単な説明】

【図1】 この発明の実施例の構成の全体として示すブロック図である。

【図2】 この実施例の人事情報管理装置の構成を示す図である。

【図3】 上述実施例の社員マッチング等の動作を説明するフローチャートである。

【図4】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図5】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図6】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図7】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図8】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図9】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図10】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図11】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図12】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図13】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図14】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図15】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図16】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図17】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図18】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図19】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図20】 上述実施例の教育プログラム選択支援の動作を説明するフローチャートである。

【図21】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図22】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図23】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

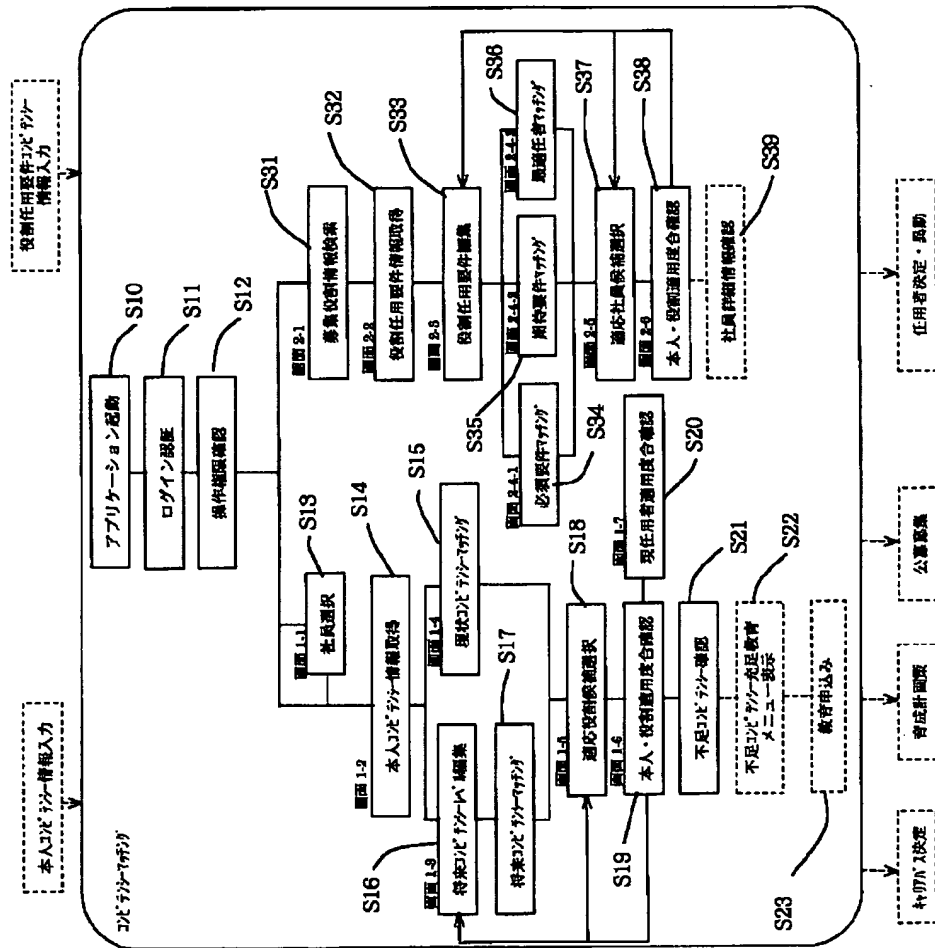
【図24】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【符号の説明】

10	システム導入組織
20	教育プログラム管理組織
20a	ウェブサーバ
20b	アプリケーションサーバ
30	教育プログラム情報提供組織
30a	メールサーバ
40	インターネット
100	イントラネット
200	人事情報サーバ
201	ウェブサーバ
202	アプリケーションサーバ
300	ラーニングリソースガイド・サーバ
301	HTTPサーバ
302	教育メニュー
400	セキュリティサーバ
500	人事情報サーバ
501	サーバ
502	画面生成情報データベース
503	社員情報データベース
504	コンピテンシ辞書データベース
505	個人コンピテンシデータベース
506	役割要件コンピテンシデータベース
507	役割情報データベース
601、602、603	クライアント装置

[illegible]

【図3】



画面1-1

INDEX 申請者氏名: <input type="text"/> 所属会社名: <input type="text"/> 所属部署名: <input type="text"/> コーディング: <input type="text"/>		人事課マツチング 担当: <input type="text"/> 担当部署: <input type="text"/> 担当部署名: <input type="text"/> 担当部署名: <input type="text"/>	
マツチング対象社員検索 マツチング対象社員は、検索条件を入力して下し、 「検索実行」ボタンを押すと、検索結果が表示されます。 「検索条件」は、他の条件とは別に設定することが出来ます。 「検索条件」は、検索条件とは別に、他の条件とは別に設定することが出来ます。 検索条件は、全て入力する必要がある場合があります。入力した文字列で始まるものを検索します。 検索条件を入力後、検索ボタンを押下して下さい。		検索条件: <input type="text"/> 社員番号: <input type="text"/> 社員名: <input type="text"/> 部門コード: <input type="text"/> 部門名: <input type="text"/> 個人グレード: <input type="text"/>	

【图 5】

[illegible]

【図6】

画面1-2

社員マッチング 条件設定																										
社員名:	X X X X																									
部門名:	XXXXXXXXXXXXXX																									
職位名:	XXXXXXXXXX																									
グレード:	05																									
所属部署等:																										
所属部署分類:																										
所属中分類:																										
マッチング対象レベル:																										
<input type="checkbox"/> 必須レベル以上 <input type="checkbox"/> 期待レベル以上 <input type="checkbox"/> 必須レベル以上 期待レベル以下																										
マッチング対象グレード:																										
<input type="checkbox"/> 以上 <input type="checkbox"/> 以下																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>所属分類</th> <th>コード</th> <th>コメント</th> <th>本人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>管理</td> <td>000010</td> <td>管理情報収集-分析力</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>管理</td> <td>000020</td> <td>顧客情報収集-分析力</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>管理</td> <td>000030</td> <td>経営情報収集-分析力</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>管理</td> <td>000040</td> <td>経営情報収集-分析力</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		項目	所属分類	コード	コメント	本人	1	管理	000010	管理情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>	2	管理	000020	顧客情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>	3	管理	000030	経営情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>	4	管理	000040	経営情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>
項目	所属分類	コード	コメント	本人																						
1	管理	000010	管理情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>																						
2	管理	000020	顧客情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>																						
3	管理	000030	経営情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>																						
4	管理	000040	経営情報収集-分析力	<input type="checkbox"/>																						

【図8】

画面1-4

社員番号:

社員名:

INDEX

社員マッチング 条件設定

社員マッチング検索結果

対象となる候補は、10件で表示します。
表示しますか？

マッチング対象候補グレード:
[04] 以上 [06] 以下

必須レベル以上 期間終了以下

社員番号	社員名	所属	職種	職種分類	コンペティン コード	コンペティン コード	本人
000001	田中 太郎	営業	営業	営業	000010	市場情報収集・分析力	本人
000002	佐藤 花子	営業	営業	営業	000010	顧客情報収集・分析力	本人
000003	鈴木 一郎	営業	営業	営業	000010	競合情報収集・分析力	本人

画面1-5

INDEX

住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行

住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行

住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行
 住友信託銀行

住友信託銀行
 住友信託銀行

マッチング対象役員一覧

対象役員名: X X X X X
 部門名: XXXXXXXXXXXX
 所属部署: XXXXXXXX
 グレード: G5

氏名	所属コード	所属部署等	役職名	グレード
山本 太郎	A001	本社	代表取締役	G6
山本 太郎	A002	本社	代表取締役	G7
山本 太郎	A003	本社	代表取締役	G8
山本 太郎	A004	本社	代表取締役	G9
山本 太郎	A005	本社	代表取締役	G10
山本 太郎	A006	本社	代表取締役	G11
山本 太郎	A007	本社	代表取締役	G12
山本 太郎	A008	本社	代表取締役	G13
山本 太郎	A009	本社	代表取締役	G14
山本 太郎	A010	本社	代表取締役	G15
山本 太郎	A011	本社	代表取締役	G16
山本 太郎	A012	本社	代表取締役	G17
山本 太郎	A013	本社	代表取締役	G18
山本 太郎	A014	本社	代表取締役	G19
山本 太郎	A015	本社	代表取締役	G20

【図10】

画面1-6

社員マッチング 実行結果

対象校科名:XXXXXXXX

社員番号: 00000
 社員名: X X X X
 部門名: XXXXXXXXXXXX
 現役番号: XXXXX
 グレード: 00

所属分類	コンピュータ コード	コンピュータ	本人	必須	維持
管理	000100	バーチャルマシン	0		
管理	000110	データベース構築/運用/保守	0		
管理	000120	作業効率化	0		
管理	000130	プレゼンテーション	0		
管理	000140	通信/技術能力	0		
管理	000150	顧客対応へのIT活用	0		
管理	000160	コンタクト	0		
管理	000170	クロス力	0		
管理	000180	自社業務への活用	0		
共通	X00010	◇ コミュニケーションスキル Communication Skills ○ プレゼンテーション ○ 文書・システム作成 ○ 問題解決		0	4
共通	X00020	◇ ITリテラシー Information Technology Literacy		0	3
共通	X00030	◇ ストレスマネジメント Stress Management		4	3
共通	X00040	◇ タイムマネジメント Time Management		3	4
共通	X00050	◇ グローバル対応 Global Communication		0	3
共通	X00060	◇ 専門知識 Expertise		0	3
共通	X00070	◇ 組織開発 Organizational Development		0	3
共通	X00080	◇ 人材開発 Human Resource Development		0	3
共通	X00090	◇ 評価・フィードバック Assessment & Evaluation		0	3

【図11】

画面1-7

社員マッチング 現任用者一覧

対象校番号: CVM366

検索条件

社員番号	社員名	社員コード	部門名
4444	○ ○ ○ ○	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	

【図12】

画面1-7

社員マッチング 現任用者表示

対象役員名:XXXXXXXXXX

社員番号: 12488
 社員名: ○ ○ ○ ○
 部門名: XXXXXXXXXX
 グレード: 06

職能分類	コンピュータ コード	コンピュータ スキル	本人	必須	難得
営業	000010	市場情報収集・分析力	3		
営業	000020	顧客情報収集・分析力	3		
営業	000030	競合情報収集・分析力	3		
営業	000040	業界情報(OT業界)収集・分析力	3		
営業	000050	情報処理力	3		
営業	000060	情報伝達力	3		
営業	000070	資料立案・検閲力	3		
営業	000080	提案力	3		
営業	000090	交渉力	3		
営業	000100	パートナーシップ	3		
営業	000110	プレゼンテーション(事務準備)作成力	4		
営業	000120	提案書作成力	3		
営業	000130	プレゼンテーション力	3		
営業	000140	商品/技術探求力	3		
営業	000150	顧客関係への応用力	3		
営業	000160	コスト力	3		
営業	000170	クローズ力	4		
営業	000180	自社業務への活用	2		
共通	XXXX10	○コミュニケーションスキル Communication Skills ○プレゼンテーション ○文書・コンピュータ作成 ○報告力		0	4
共通	XXXX20	○ITリテラシー Information Technology Literacy		0	3
共通	XXXX30	○ストレスマネジメント Stress Management		4	5
共通	XXXX40	○タイムマネジメント Time Management		3	4
共通	XXXX50	○グローバル対応 Global Awareness		0	3

画面2-1

00000

社員番号:
社員名:

INDEX

情報公開

投資計画公開

任用情報公開

コンピュータ検索公開

人事用マッチング

役員マッチング

社員・役員マッチング

社員マッチング

個人マッチング

役員マッチング

個人マッチング

役割検索

役割情報の検索を行います。

指定したい条件を選択後、検索内容を入力して下さい。

【事業部等】は、他の条件とは別に指定することが出来ます。

【事業部等】を指定した場合、他の条件とAND条件で検索します。

検索内容は、全て入力する必要はありません。入力した文字列で始まるものを検索します。

検索条件を入力後、検索ボタンを押下して下さい。

事業部等

○ 役職コード

○ 役職名称

○ 役割グループ

○ 部門コード

○ 部門名称

【图 2 1】

[illegible]

画面2-1

【图 2 4】

要綱申し込み	
プログラムコード	<input type="text"/>
プログラム名	<input type="text"/>
受講者名	<input type="text"/>
会社名	<input type="text"/>
部署名	<input type="text"/>
郵便番号	<input type="text"/>
ご住所	<input type="text"/>
電話番号	<input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>
通信欄	<input type="text"/>

画面2-2

XXXXXXXXの役割マッピング

役割グレード: 00

マッピング対象レベル:

必須レベル以上 推薦レベル以上 進級コペメンソー 40 以上

必要エビデンス: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

マッピング対象個人グレード:

「 型」 以上 「 型」 以下

事業部等: 「 型」 以下

部門コード: 「 型」 以下

部門名称: 「 型」 以下

OR	ID	コペメンソー名称	レベル	コペメンソー名称
0	000000	情報能力	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	コペメンソー名称
0	000000	情報能力	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	コペメンソー名称
0	000000	情報能力	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	コペメンソー名称
0	000100	バーチャル	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	コペメンソー名称
0	000210	コミュニケーションスキル	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	コペメンソー名称

画面2-3

社員番号: 11111111
社員名: 山田 太郎

INDEX

情報公開

投資情報公開

任用情報公開

コーディネーター制度

人事異動マッチング

給与マッチング

社員マッチング

新人マッチング

研修マッチング

社内マッチング

XXXXXXの役割マッチング

役割グレード: 09

マッチング対象レベル:

必須レベル以上 ☒ 経験レベル以上 ☒ 適合コンピテンシー ☒ 99以上

※コンピテンシー: 個人能力・スキル・知識・技術・経験等の総合的な能力。経験レベルは、経験年数の目安です。

マッチング対象個人グレード:

以上 以下

事業部署:

部門コード:

部門名称:

検索
印刷

CK	ID	コンピテンシー名称	必須レベル	経験レベル	コンピテンシー定義
<input type="checkbox"/>	0000020	情報発信力	4	5	自ら情報を発信する
<input type="checkbox"/>	0000080	採算性技術力	3	5	採算性を明示する
<input type="checkbox"/>	0000090	価値創出力	0	5	顧客価値を顧客と一緒に実現させる
<input type="checkbox"/>	0001001	パートナーシップ	1	4	当社をパートナーとして認めてもらう
		<input type="checkbox"/> コミュニケーションスキル Communication Skills	2		
<input type="checkbox"/>	0001013	<input type="checkbox"/> プレゼンテーション <input type="checkbox"/> 文書・システム作成 <input type="checkbox"/> 研修の企画 <input type="checkbox"/> ITリテラシー	3	4	社内でコミュニケーションスキルを効果的に使って意思疎通を図る
					社内でPCやIT(情報技術)ツール

画面2-4

社員番号: _____

社員名: _____

XXXXXXの役割マッチング検査結果

対象コンピテンシー件数: 18件

対象となる社員は、32 人います。

表示しますか?

☐ 表示 ☐ 非表示

コンピテンシー ☐ 39 以上

以上と表示された項目のみの結果を表示します。

INDEX

情報公開

役割マッチング

社員・役割マッチング

社員コンテナー

個人マッチング

役割マッチング

本人マッチング

10/ 33 以上 | 33 以下

検索条件: _____

部門コード: _____

部門名称: _____

CK	ID	コンピテンシー名称	必須 レベル	期待 レベル	コンピテンシー定義
G	Q00050	情報発信力	4	5	自ら情報と発信する
F	Q00080	採算性検証力	3	5	利益性を明示する
F	Q00080	価値創造力	4	5	顧客価値を顧客と一緒に考えて考える
F	Q00100	パートナーシップ	3	4	当社をパートナーとして認める
F	XXXX010	◇ コミュニケーションスキル Communication Skills			
		○ プレゼンテーション	4	4	仕事でコミュニケーションスキルを効果的に使って意思疎通を図る
		○ 文章・ドキュメント作成			
		○ 積極的行動			
-		◇ ITリテラシー			仕事でPCやIT(情報技術/IT)ツール

【図18】

画面2-5

社員番号: _____

INDEX

情報公開
 役員情報公開
 任用情報公開
 コーポレート・経費公開

人事用マッチング
 役員マッチング
 社員・役員マッチング
 社員マッチング

個人マッチング
 役員マッチング
 個人マッチング

XXXXXXXXの役割マッチング検索結果

個人グレード: G7 以上
 対象コーポレート案件数: 18件
 対象社員数: 52人

並び順:

※ 検索結果は個人グレードと個人グレードの間の個人グレードの範囲で検索を行います。

CK	従業員 コード	社員名	部門名称	役割名称	Q	値
■	XXXXX	富士二郎	XXXXXXXX部	XXXXX	G10	15
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	34
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	33
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	38
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	39
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	28
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	39
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	35
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	33
■	X X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	38

【図19】

画面2-6

INDEX		個人コンピテンシー マッチング結果				
情報公開 技術情報公開 人事情報公開 コンピテンシー情報公開 人事用マッチング 技術用マッチング 共通用マッチング 個人マッチング 共通マッチング 個人マッチング		対象役割名: xxxxxxxx 社員番号: xxxxxx 社員名: 富士二郎 部門名: xxxxxxxx 職種割名: xxxxxx グレード: Q10				
職能分類	コンピテンシー コード	コンピテンシー	本人	必須	期待	
経営	QU0170	クローズカ	4			
準備	J00020	経理関連	5			
技術スタッフ	T02180	品質問題管理	4			
技術スタッフ	T02200	品質保証システム開発	4			
		○ コミュニケーションスキル Communication Skills				
共通	X00010	○ カラセンテーション ○ 文書・ドキュメント作成 ○ 積極的帰属	5	4	4	
共通	X00020	○ ITリテラシー Information Technology Literacy		0	3	
共通	X00030	○ ストレスマネジメント Stress Management		3	4	
共通	X00040	○ タイムマネジメント Time Management	5	0	4	

【図22】

コミュニケーションスキル				
基本定義: 仕事でコミュニケーションスキルを効果的に 使って意思疎通を図る				
レベル1	レベル2	レベル3		レベル5
双方の主張に対して効果的に対話し、相互理解を促進するような意思疎通ができるコミュニケーションスキルを覚悟できる				
■ 集合研修				
項目	レベル	詳細		
コミュニケーション・スキルアップ・コース	4	[不明]		
ビザ・リマインド・スキル養成コース	3・4	[不明]		
■ 通信教育				
項目	レベル	詳細		
プレゼンテーション技能開発コース	4	[不明]		
対人能力養成上級コース	4	[不明]		
■ マルチメディア教育				
項目	レベル	詳細		
SEのコミュニケーション技法シリーズ	4	[不明]		
人を動かすコミュニケーション	3・4	[不明]		
■ Web Based Training				
項目	レベル	詳細		
ビザ・リリーダー・コース	4	[不明]		

【図23】

コミュニケーション・スキル・アップ・コース			
コース	A-0001	受講対象者	リーダークラスの社員
参加人数	定員30名	担当	BOP
日程	2000年4月19日(水)～4月21日(金)2泊3日		
主催企業	富士ゼロックス総合教育研究所		
場所	富士ゼロックス 赤坂研修所	屋内型	
■コースの狙い 仕事の品質を高める(パフォーマンス改善の)ために、欠かすことの出来ない対話の考え方を理解し、基本的なコミュニケーションスキルを身につける。			
■ターゲットコンピテンシー			
項目	レベル	項目	レベル
コミュニケーションスキル	4	コミュニケーションスキル	4
■内容・学習方法			
【特長】 ✓「教える」のではなく「体験を通じ自らの気づき」を重視するプログラム ✓自分のコミュニケーションスタイルを知ることが出来るプログラム ✓この研修で得たことを職場に戻ってすぐ実行できるプログラム 【コース内容】 ✓対話の基本理解のための傾聴スキル修得 ✓対話の基本理解のための自己表現スキル修得 ✓自己のコミュニケーションスタイルの理解 ✓今後に向けての実行計画の明確化			
			コースプログラム
			申し込む

フロントページの続き

(72)発明者 徳久 収
 東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロ
 ックス株式会社内

Fターム(参考) 2C028 AA12 BA01 BA05 BB04 BB05
 BC01 BC05 BD02 BD03 CA01
 CA12
 5B049 BB22 CC01 CC02 CC21 DD01
 DD05 EE05 FF03 FF04 FF09
 GG04 GG07
 9A001 DD13 JJ14 JJ26 JJ27 KK09